

**IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO SULLE POLITICHE DI
INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE E
SUI CONTENUTI ECONOMICI DEL FONDO RISORSE
DECENTRATE PER L'ANNO 2021**

I rappresentanti dell'Agenzia e i rappresentanti delle OO.SS, sottoscrivono il presente ipotesi di accordo integrativo, ai sensi del CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Centrali.

Sottoscrivono:

per l'Agenzia, in qualità di componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

- Commissario Straordinario Raffaele Tangorra
- Dott.ssa Ludovica Iarussi
- Dott. Pietro Orazio Ferlito

Per le OO.SS.:

- CISL FP – *men*
- FP CGIL –
- UILPA – *Enzo Penna*
- USB – *Filippo Merlo*
- RSU – *Paolo Beltrami, Marco Sore, Francesco Gatti, Vincenzo Sore*

Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale comparto Funzioni Centrali alle dipendenze dell'Agenzia, compreso quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività.

Il presente accordo - in linea con le vigenti disposizioni legislative e in applicazione dei criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti - si ispira ad un sistema fondato su logiche meritocratiche e di selettività, che tiene conto della valorizzazione del merito attraverso la verifica della performance individuale, del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e del comportamento organizzativo dimostrato.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ANPAL' and various personal marks.

Per l'annualità 2021 il Fondo Risorse Decentrate, il cui importo complessivo è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'amministrazione che del dipendente, ammonta a € **251.866,85**.

In attuazione dell'ipotesi di accordo del 31.07.2019 (definitivamente sottoscritto il 28.07.2020, dopo aver conseguito la prescritta certificazione) l'Amministrazione ha svolto procedure selettive interne, relative agli sviluppi economici all'interno di ciascuna area funzionale, con decorrenza giuridica ed economica a far data dal 1° gennaio 2019, per il numero complessivo di 37 posizioni; la procedura ha determinato l'impiego effettivo di € 75.836,24.

Pertanto, le risorse oggetto del presente accordo ammontano ad **€ 176.030,61**.

L'amministrazione e le OO.SS. concordano di destinare l'importo indicato come di seguito meglio specificato:

- Euro 2.636,00 alla **remunerazione degli incarichi** inerenti le posizioni organizzative - compresi gli incarichi di responsabile di Consegretario e di Economo
- Euro 1.680,93 alla **remunerazione dei turni**.

La parte residua sarà destinata alla **remunerazione della produttività** del personale, secondo i criteri indicati nel presente accordo.

Remunerazione per incarichi

Con il Decreto Direttoriale n. 390 dell'8 ottobre 2018 è stata ridefinita l'organizzazione di secondo livello dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, individuando per il personale comparto funzioni centrali 13 posizioni organizzative di carattere amministrativo incardinate presso le divisioni, di cui n. 5 di fascia A e n. 8 di fascia B; **per il 2021 sono state assegnate le responsabilità soltanto per 2 posizioni di fascia A e 2 di fascia B.**

Il decreto n. 37 del 02.02.2021 decreta: "*Nelle more dell'espletamento delle procedure di interpello, al fine di assicurare la continuità della funzionalità degli uffici, gli incarichi di responsabilità dei gruppi di lavoro in scadenza al 31 gennaio 2021 sono prorogati al 28 febbraio 2021.*"

Gli impegni, ad eccezione del Consegretario, si intendono per un periodo di 2 mesi (dal 01.01.2021 al 28.02.2021).

Per il 2021 è stata altresì assegnata a 1 unità di personale del comparto Funzioni Centrali la responsabilità delle seguenti posizioni organizzative previste dai regolamenti di organizzazione e di contabilità dell'Agenzia -

Handwritten signatures and initials:
MS
[Other illegible signatures]

Handwritten signature:
[Illegible signature]

rispettivamente adottati con delibere del CDA n. 5 del 29 marzo 2017 e n. 29 del 10 luglio 2018: Ufficio di Economo e Ufficio di Consegretario.

Al fine di premiare la disponibilità, l'impegno e la responsabilità connesse, nel rispetto del limite complessivo delle risorse sopra indicate viene prevista, al lordo delle ritenute a carico del dipendente:

- un'indennità annuale pari a euro 1.560,00 per i responsabili delle posizioni organizzative di fascia A;
- un'indennità annuale pari a euro 1.200,00 per i responsabili delle posizioni organizzative di fascia B;
- un'indennità annuale pari a euro 1.560,00 per il responsabile dell'Ufficio di Economo e Ufficio di Consegretario.

Nel caso in cui nello stesso anno due o più incarichi di responsabilità siano conferiti alla stessa persona, è riconosciuta un'indennità complessiva pari all'importo spettante per l'incarico maggiormente remunerato, maggiorato di un importo pari al 10 % della remunerazione relativa all'ulteriore o ulteriori incarichi.

L'indennità è riconosciuta per la durata dell'incarico nel corso dell'anno ed è cumulabile con il premio di produttività destinato a tutto il personale del comparto Funzioni Centrali; eventuali economie saranno destinate ad incrementare il premio della produttività collettiva del personale.

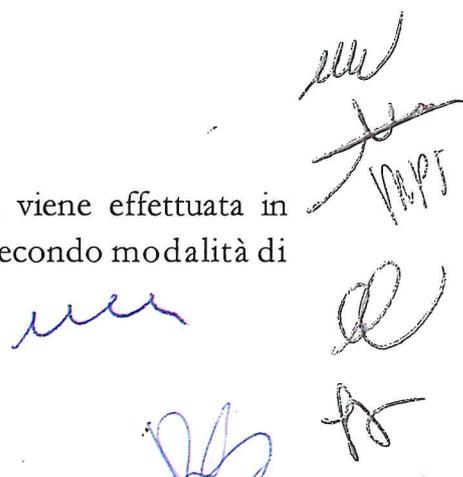
Le parti si impegnano a rivedere gli importi del sistema indennitario a partire dal 2022, mediante un nuovo decreto che sostituirà il citato n. 390.

Turni

È previsto il pagamento di un'indennità per la remunerazione dei turni, determinata applicando la maggiorazione prevista dall'articolo 19 del CCNL triennio 2019-2021 sottoscritto il 9 maggio 2022.

Produttività

La distribuzione delle risorse relative alla produttività viene effettuata in ragione dei seguenti criteri di valutazione e misurazione, secondo modalità di



Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, and several initials at the bottom right.

ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale, al miglioramento delle prestazioni lavorative e all'impegno profuso dal personale:

- nel conteggio delle giornate utili per il riconoscimento della produttività, dovranno essere considerate solo quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio;
- in caso di assenza per malattia, in applicazione dell'art. 37, comma 10, lett. e) del CCNL 2016-2018 *“i trattamenti accessori correlati alla performance competono se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime”*.

Le parti si danno atto che sono equiparate alla presenza effettiva in servizio i giorni di assenza dovuti alle fattispecie previste dalle vigenti disposizioni legislative e collettive nazionali, riepilogate a mero scopo conoscitivo nell'allegato A del presente accordo.

La somma viene ripartita tra il personale coinvolto:

- per il **70%** delle risorse disponibili, sulla base dei risultati raggiunti collettivamente dal gruppo di lavoro;
- per il **30%** delle risorse disponibili, prendendo a riferimento la prestazione resa individualmente.

L'attribuzione della quota di produttività individuale è effettuata avendo riguardo alla qualità dell'apporto prestato dalla singola persona, ai fini di un reale collegamento tra componente premiale e prestazione resa.

Le OOSS danno atto che l'Amministrazione effettua la valutazione del personale in conformità al sistema di valutazione adottato con decreto del Direttore Generale n. 350 del 22 agosto 2018.

ml

ml
ml
ml
ml
ml

La quota di risorsa del Fondo destinata alla remunerazione della produttività individuale sarà distribuita tra i vari dipendenti applicando i seguenti coefficienti di ripartizione: 1 per chi ha giudizio sufficiente (prima fascia del sistema di valutazione), 2 per giudizio buono (seconda fascia), 3 per chi ha giudizio ottimo (terza fascia), 4 per chi ha giudizio eccellente (quarta fascia).

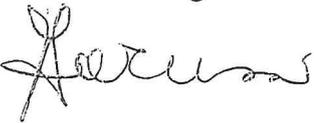
Le parti intendono applicare l'art. 78 del CCNL comparto funzioni centrali 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale prevedendo una maggiorazione del premio individuale in favore di un contingente di personale non superiore al 5% del personale valutato; la maggiorazione consiste in un importo supplementare pari al 30% del premio individuale medio pro-capite spettante per la remunerazione complessiva della produttività individuale. La maggiorazione sarà attribuita al contingente individuato in conformità al sistema di valutazione, adottato dall'Amministrazione con il citato decreto.

Pubblicità accordi

I titolari della contrattazione decentrata dell'Agenzia, e le OO.SS. pubblicheranno gli accordi stipulati successivamente alla sottoscrizione.

Roma li. 10-06-2012

Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

- Commissario Straordinario Raffaele Tangorra
- Dott.ssa Ludovica Iarussi 
- Dott. Pietro Orazio Ferlito



Organizzazioni Sindacali

- CISL FP - *mlm*
 - FP CGIL -
 - UILPA - *Antonio Pizzarello*
 - USB - *Vilma Mestri*
 - RSU - *Marcello Souto* *Luca Amf.*
Pinero Serie
-

WPS

mlm *cc*
df *mb*

Allegato A

Assenze equiparate alla presenza effettiva in servizio, ai fini dell'assegnazione dei premi di produttività

- Congedo per maternità ai sensi degli artt. 16 e 17 del d.lgs. 151/2001 (già astensione obbligatoria per maternità e interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza);
- Congedo per paternità ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 151/2001;
- Permessi previsti dall'art. 4 comma 1 della legge n. 53/2000;
- Congedo previsto dall'art. 42 comma 5 del d.lgs. n. 151/2001;
- Permessi di cui all'art. 33 commi 2, 3 e 6 della legge 104/1992;
- Malattie dovute ad infortunio o a causa di servizio;
- Cura di patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda Sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezioni HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky). Tale equiparazione vale inoltre per i giorni di assenza per ricovero ospedaliero e per day hospital dovuti alle citate terapie (art. 6, comma 1, punto 7/bis, del CCNL del 16 maggio 2001). Le predette assenze dovranno essere debitamente certificate dalla competente Azienda Sanitaria locale o struttura convenzionata;
- Permessi per lutto;
- Permessi per citazione a testimoniare per fatti d'ufficio;
- Permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Permessi per donazione sangue o midollo osseo;
- Permessi usufruiti per attività di volontariato espressamente previsti dalla normativa di riferimento e per i quali non sia stata erogata alcuna indennità.





